

الفصل الأول

احتياجات التنمية المهنية الذاتية للمعلمين في ضوء التطورات التي يشهدها العالم

- مدخل.
- أولا: التحديات العالمية والمحلية، وانعكاسها على التنمية المهنية الذاتية للمعلمين.
- ثانيا: تحديد الاحتياجات المهنية للمعلمين. من ومتى وكيف؟
- ثالث: التنمية المهنية الذاتية. دافع أم حاجة؟
- رابعا: أسس التنمية المهنية الذاتية للمعلمين.
- خامسا: نموذج مقترح لبناء معايير التنمية الذاتية للمعلمين.



مدخل

لكي يكون المعلم عضوا فاعلا في فريق العمل، عليه إن يقوم بتطوير مهاراته، وان يؤمن بالتنمية المهنية الذاتية ويرسم الطريق لتطوير نفسه وتنميتها مهنيا بالانخراط ببرامج التدريب الملائمة التي ترتبط بأهداف المدرسة واستراتيجياتها، والاهتما بتحقيق رسالته في المدرسة التي ينتمى لها، حيث إن مطالب المجتمع تتغير بشكل سريع، وتحتاج إلى مهارات وسلوكيات تساعد على القيام بمهامه، حيث لا تعتبر المعارف التي اكتسبها في اداد سوى الأسس التي تساعد في ممارسة المهنة. وان نقطة انطلاق التنمية المهنية الذاتية للمعلم تبدأ من مجموعة الجهود التي يقوم بها المعلم، للارتقاء بمعلوماته، ومهاراته، وأساليبه متعمدا - وبصفة أساسية - على ذاته، وبرغبة حقيقية نابعة من ايمانه باهمية هذه التنمية من خلال النشاطات التي يقوم بها المعلم بذاته أو ترعاها مؤسسات أكاديمية أو سلطات تعليمية مركزية او محلية يلتحق بها المعلم بدافع ذاتي.

أولاً: التحديات العالمية والمحلية، وانعكاسها على التنمية المهنية الذاتية للمعلمين

١. العولمة

تعتبر العولمة دخول الثورة المعلوماتية والتكنولوجية طورا جديدا من التطور الحضاري ليصبح فيه مصير الإنسانية موحدا، فهي تهدف إلي خدمة البشرية وإشاعة القيم الإنسانية في عالمها، وحماية هذه القيم من اهدارها حتي ولو كان من قبل الدول، كما أنها تتميز بأنها لا تقف عند حد، وتكون هذه العملية من قوي فاعلة متمثلة في أفراد ومؤسسات عاملة بأشكال أو صيغ متشابهة من الممارسات والسلوك وبشكل مترابط^(١).

وما التطورات التكنولوجية، والاقتصادية، والسياسية والمساهمة علي انتشار الممارسات، إلا مظاهر لعملية العولمة وتطوراتها، وهذا ما يعطي للعولمة ديناميكية الحركة والانتشار، وتخطي الحدود للتفاعل مع التغيرات التي تذيب الحدود بين المجتمعات، حيث أصبح الوعي بتحديات العولمة أمرا لازما لجميع أفراد المجتمع، ويكون أكثر إلزاما للمعلم، إذ تعد المدرسة من أكثر المؤسسات المجتمعية التي تعد الأفراد لمواجهة التغيرات التي يتعرض لها المجتمع في ظل العولمة، ومحاولة ترجمتها لدى الطلاب علي شكل أنماط سلوكية عملية^(٢).

مما سبق تتضح أهمية تطوير نظام التنمية المهنية للمعلمين، لأنه يتطلب من المعلم في هذا العصر إن يكون ذا طبيعة خاصة لمواجهة العولمة الدولية وإذابة دورها، وذلك لتأكيد دور المؤسسة التي يعمل بها للحفاظ علي طبعها القومي، من خلال التطوير الذي يخضع لها المعلمون بإدخال التكنولوجيا عند تنفيذها، ودرس كل ما هو مستحدث وجديد، سواء في المجال التخصصي أو المجال التربوي.

٢. الثورة التكنولوجية والمعلوماتية

أ- التطبيقات التكنولوجية: إن الثورة العلمية التكنولوجية تمثل أبرز

(١) حامد عمار، تنمية التعليم ضروري لمواجهة العولمة، القاهرة، دار جهاد للطباعة والنشر، ٢٠٠٢م، ص ٦٨.

(٢) محمد ابراهيم المنوفي، التعليم المصري وتحديات العولمة، مجلة التربية المعاصرة، والإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، العدد ٤٦، ٢٠٠٢م، ص ١٧٨.

المتغيرات العالمية التي تؤثر وسيظل تأثيرها فاعلاً مستقبلاً علي الكثير من أوجه الحياة، فهي ثورة تعتمد علي العقل البشري، والإلكترونيات الدقيقة، وعلي الكمبيوتر، والذكاء وتوليد المعلومات حول كل شؤون الحياة^(١).

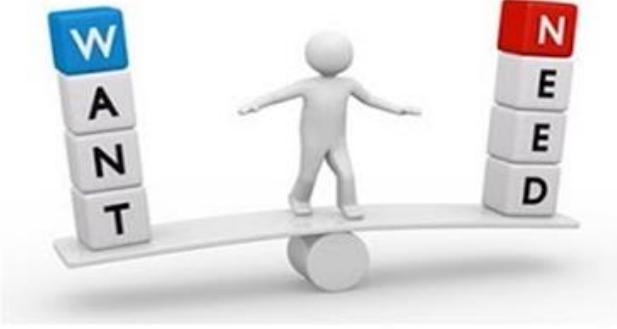
قد أدت هذه الثورة التكنولوجية، والتي تميزت بالاعتماد المتزايد علي المعرفة في جميع المجالات، إلي إن أصبحت قدرة أي دولة تتمثل في رصيدها المعرفي، إذ أصبح علي التعليم مسؤولية إعداد أفراد قادرين علي مواكبة التغيير والتطورات، أي مثقفين تكنولوجيا لديهم القدرة علي التعامل مع أجهزة الحاسوب المتطورة والإنترنت والبريد الإلكتروني، حيث يتحول دور المعلم من ملقن للمعلومات إلي موجه ومرشد لكيفية البحث عنها، وهذا يتطلب فهم المفاهيم الجديدة التي ظهرت نتيجة لثورة التكنولوجيا والأثر العميق لها.

بد ثورة المعلوماتية والانفجار المعرفي: إذ يتسم العصر الحالي بالانفجار المعرفي، وانتشار نظم الاتصالات، والاستعمال المتزايد للحاسوب الأمر الذي جعل العالم قرية كونية إلكترونية، ويعتبر توظيف التقنية والإنترنت في التعليم وتدريب المعلمين من أهم مؤشرات تحول المجتمع إلي مجتمع معلوماتي لأن ذلك سيسهم في زيادة كفاءة المعلمين، وبالتالي زيادة فاعلية النظام التعليمي، فمواكبة التطورات المتلاحقة في تقنيات المعلومات والتعامل معها بكفاءة ومرونة من أهم التحديات التي تواجه المعلم العربي^(٢).

(١) دينا علي حامد، الاعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧م، ص ٨٠.
(٢) سعاد هاشم، الإشراف الفني في التعليم الابتدائي بين الواقع والممكن في ليبيا، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة طنطا، ٢٠٠٠م، ٨٤.

ثانيا: تحديد الاحتياجات المهنية للمعلمين، من ومتى وكيف؟

تحليل الاحتياجات التدريبية (TNA)



إن تحديد الاحتياجات هي تلك الخطوات المنظمة المنطقية التي يتبعها المدرب أو المسؤول في تنمية القوي البشرية في المؤسسات التربوية للكشف عن النقص أو التناقص، والفجوة بين وضع أو أداء قائم ووضع أو أداء مرغوب فيه، وتشخيص ذلك كله وتحليله، والخروج بنتائج معينة بكيفية قدرة التدريب علي تلافى ذلك النقص والتناقص أو الفجوة.

ويري بيودوين (Beaudoin، ٢٠٠٤) إن تحديد الحاجات التدريبية هو" المدخل العلمي لحل كثير من مشكلات تدريب المعلم، ولجعل التدريب ذا فائدة حقيقية، ويؤكد إن تحديد الحاجات التدريبية للمعلم يمكن إن يجيب عن خمسة أسئلة مهمة، وهي: أين يتم التدريب؟ ومن يجب تدريبه؟ وما المحتوى التدريبي؟ وما النتائج المترتبة علي التدريب؟ وما النتائج المترتبة علي التدريب؟ وكيف نجعل نتائج التدريب واقعا ملموسا؟"

كذلك أكد كل من الطناوي والعرفج (٢٠١٠م) إن هناك مؤشرا يقيس توجه التدريب نحو الاتجاه الصحيح، يتمثل في تقدير حاجات المعلمين.

التدريبية بطريقة علمية لتحديد القدر المطلوب تزويده للمعلمين - كما وكيفا. من المعلومات والمهارات والخبرات التي يحتاجونها لتطوير كفاياتهم المهنية (السديري، ٢٠١٥م، ٢٠). ويرى عامر (٢٠١١م) إن الاحتياجات التدريبية للتنمية المهنية تصنف حسب غاياتها كالتالي:

- ١- رفع مستوى الأداء الحالي للمعلمين.
- ٢- تهيئة المعلمين وتأهيلهم لوظيفة أعلى.
- ٣- تهيئة المعلمين الجدد للعمل.

(شكل ١) ملخص الخطوات التحليل الإداري لتحديد الاحتياجات التدريبية حسب العكيني (٢٠١٨) (١)



ويجب إن ينعكس التدريب علي حاجات الأداء الوظيفي لكل مؤسسة فما أداء المؤسسة إلا حصيلة أداء الوظائف بشكل منسق ومتكامل ومترابط لتحقيق أهداف المؤسسات التربوية والتوجه نحو تحقيق متطلبات

التدريب المثمر الذي يساهم بشكل فعال في حل قضايا الأعمال مثل التكلفة والكمية والنوعية والوقت الذي يستغرقه عملية الإنجاز حيث جزءا كبيرا من التدريب ذو كلفة مادية كبيرة لا تعادل المددود العائد جراء التدريب، وأنه أيضا لا يساعد علي تحقيق أهداف هذه المؤسسات. هذا إذا ما علمنا أنه وفق إحصائيات وزارة التعليم (٤٣٦هـ) بلغ عدد المعلمين والمعلمات بالمملكة العربية السعودية (١٥٨، ٥٤٣) وهذا الرقم في تزايد تصاعدي مستمر، مما يزيد من صعوبة وتكلفة تدريبهم وتطوير مهاراتهم عن طريق برامج التنمية المهنية التقليدية، لذلك ظهرت رؤي جديدة لتنمية المعلم مهنيا بأقل تكلفة لتدريبهم وتطوير مهاراتهم بما يفي بمتطلبات العصر، حيث أشارت هناء الغسانية (٢٠١٢م) إلي ما أكدته دراسات علم النفس إن ٧٠٪ من تصرفات الإنسان المكتسبة يمكن تعديلها عن طريق التنمية المهنية الذاتية الذي يعتبر من أهم مداخل التنمية المهنية للمعلم.

وباعتبار إن المعلم المحور الرئيس الذي تعتمد عليه العملية التعليمية، والعامل الأهم في نجاحها بصفته أداة ذلك التطوير؛ ومن خلال اعتمادهم علي أنفسهم لتطوير ذواتهم ذلك المبدأ الذي يؤدي إلي تغير المدارس إلي الافضل.

إجراءات تحديد الاحتياجات التدريبية:

ذكر عامر (٢٠١١م) إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية وفق منهج التدريب الموجه بالأداء تتناول بداية التحليل الإداري لمستويات ثلاثة، التنظيم والأعمال والأفراد، ويبرز التحليل أين تحتاج إن تدرّب ضمن نشاطات المؤسسات التربوية المختلفة، ونوع التدريب المطلوب، ومن هم الأشخاص الذين يحتاجون إلي تدريب حيث يحدد تحليل التنظيم عادة أين نحتاج للتدريب، في حين يحدد تحليل الأعمال من هذه الفئة المستهدفة، ويحدد تحليل الأداء الفردي نوع التدريب المطلوب.

أن عملية التحليل الإداري ضرورية لتحديد الاحتياجات التدريبية وفق لمتطلبات الأداء الوظيفي للمعلمين والمؤسسة ويجب إن يتم علي النحو التالي^(١):

١. تحليل التنظيم حيث يشمل تحليل المؤسسات التربوية والعوامل البيئية والاستراتيجيات لتحديد المعارف والمهارات والقدرات التي ستحتاج إليها المؤسسات التربوية مستقبلا نتيجة لخططها الإستراتيجية مثل متطلبات التوسع في الاستثمار أو تقديم الخدمات مما يستدعي التدريب علي دراسات الجدوي الاقتصادية أو إهمال الأنظمة المحسوبة أو قواعد المعلومات مما يستدعي التدريب علي مهارات الحاسوب أو إتقان أساليب العمل الجديدة.
٢. التحليل الوظيفي للوظائف للوقوف علي واجباتها ومهامها ومسؤولياتها.
٣. تطوير مؤشرات قياس الأداء الوظيفي (المستوي المطلوب) وتتضمن وضع توقعات الأداء الوظيفي المطلوب أي إدراك المهمة والدور أو لاتجاه لشاغل الوظيفة ضمن معايير محددة.
٤. دراسة الأداء الفعلي لشاغلي الوظائف، بعد إن تتم عملية تحليل البيانات الوظيفية اشتقاق معايير أو مقاييس الأداء الوظيفي بالاعتماد علي ما جري تحديده من واجبات ومهام وظيفته يتم بعد ذلك الانتقال إلي دراسة الأداء الفعلي للموظفين شاغلي الوظائف، ويتم ذلك من خلال تحديد مستوي الأداء الوظيفي الحالي لشاغلي الوظائف الذي يتحدد من خلال دراسة مواصفات شاغلي الوظيفة من حيث المؤهلات العلمية والخبرات العملية والمعارف والمهارات ولشروط أخرى، ويتناول كذلك الجهد المبذول في إنجاز المهام والواجبات الوظيفية (الأداء الوظيفي) أي الطاقة الجسدية والعقلية للمعلم، أضاف ة إلي تحليل الخطوات المطلوبة لتنفيذ المهام وتحليل المهارات المطلوبة لأداء كل مهمة سواء الذهنية أو اليدوية أو الآلية ومستوي هذه المهارات والقدرات والمهارات الكاملة والإمكانات المتوافرة والمكافآت الداخلية والخارجية، وأخيرا مقارنة هذه المعطيات بالمعايير والمستويات الأدائية التي تحدد الدور المطلوب من شاغل

(١) الجسامي، عبد الله حمد محمد.(٢٠١١م) أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.

لوظيفة لتحديد الانحرافات بين الأداء الفعلي والأداء المستهدف أو المخطط حيث يمكن اعتبار هذه الفروقات بمثابة فجوات تشير إلى ضرورة تنمية مهارات المعلمين ومعارفهم وسلوكهم لتكون أكثر توافقاً مع المهام الوظيفية المطلوبة.

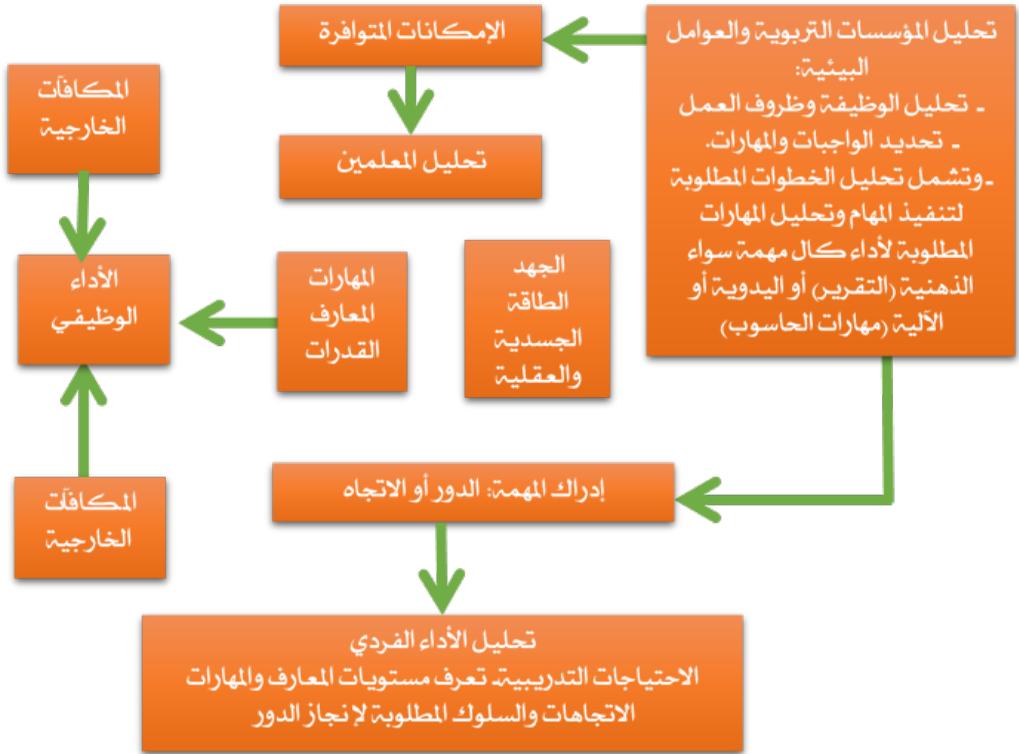
٥. تقويم الأداء أو مقارنة مستوى الأداء الحالي مع المستوى المعياري والمطلوب الذي تحدده معايير قياس الأداء الوظيفي حيث تبرز الاحتياجات التدريبية اللازمة.

ويمثل الشكل التالي حسب العكيني (٢٠١٨) ملخصاً لنموذج

التحليل الإداري وتحديد الاحتياجات التدريبية:

الشكل رقم (٢)

نموذج التحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية^(١)



ويشير الشكل السابق إلى ضرورة التعرف على مستوى الأداء الفعلي للمعلمين من خلال رؤسائهم المباشرين والتقارير السنوية ومن خلال فحص تقارير الكفاية أو الأداء للعاملين والبيانات الخاصة بجودة

ومستوي الإنتاج وملاحظات المشرفين وشكاوي الزبائن إن وجدت، وكل ما يشير إلى كمية ونوعية أداء المعلمين وفي هذا السياق يشير إن التقويم الجيد للأداء يتطلب وصفا وظيفيا متكاملًا أو تحديدا دقيقا لنموذج أداء العمل، ومن الضروري الإشارة إلى إن معايير الأداء الوظيفي لا تعبر غالبا عما يمكن تحقيقه من مستوى في ظل مجموعة من القيود أو الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة ونقاط القوة والضعف في الأداء الوظيفي ومواقع هذه النقاط بشكل دقيق لأن كل ذلك يساعد علي تحديد الاحتياجات التدريبية بصورة أفضل.

أدوات تحديد الاحتياجات التدريبية

ذكر عامر (٢٠١١م) بأن هناك العديد من الأدوات التي يمكن من خلالها تحديد الاحتياجات التدريبية من أهمها^(١):

• المقابلة

وهي شكل من أشكال الملاحظة حيث تجري مواجهة شخصية بين مسؤل التدريب أو المدرب وبين المعلمين المتدربين بهدف التعرف علي حاجاتهم التدريبية، وعند إجراء المقابلة يجب مراجعة الأسئلة للتأكد من أنها تلبى الهدف من المقابلة، وأن يسمع المقابل بعناية للأفراد ولا يستنتج الإجابات، وألا يملي أفكاره علي المتدربين أو يبحاز لبعض الآراء.

• الاستبيان

وهو عبارة عن استمارة بها عدة أسئلة مطلوب الإجابة عنها ويقوم بوضعها المدرب أو الرئيس المختص بالتدريب بهدف التعرف علي الاحتياجات التدريبية وهناك عدة نقاط يجب مراعاتها عند وضع الاستبيان أهمها ما يلي:

- تحديد المجالات الرئيسية.
- أن تكون الأسئلة أو العبارة لكل مجال أو محور.
- يفضل إن تكون إجابات الأسئلة المطلوبة علي هيئة درجات كمية أو نوعية تقود الفرد إلي وضعها في المكان المخصص لها حتي يسهل حصرها وتبويب بياناتها.

• الاختبارات

(١) طارق عامر: النمو والتنمية المهنية للمعلم ، القاهرة، مؤسسه طيه للنشر والتوزيع، ٢٠١٢

إما إن تكون شفوية أو تحريرية ويلجأ إليها المدرب أو المسئول عن التدريب بهدف الوصول إلي الاحتياجات التدريبية للمعلمين ويجب ألا تستخدم نتائج هذه الاختبارات في أي عرض آخر خلاف الهدف الذي حدد لها وتستخدم الاختبارات كوسيلة لتحديد وتشخيص القصور في الأداء وتساعد في تخطيط العمليات التدريبية مستقبلاً.

ثالثا: التنمية المهنية الذاتية. دافع أم حاجة؟



إنّ النمو المهني الذاتي للمعلم فرع من فروع النمو المهني، ويعرفه (العكيني ٢٠١٨) بأنه "عملية نمائية ذاتية مستمرة، تمتد عبر حياة المعلم ولا تتوقف"^(١).

ويعرف النمو المهني الذاتي للمعلم بوصفه مفهوما تربويا بأنه "كل ما يمكن إن يكتسبه الفرد بذاته، أو يكتسبه علي مدي حياته من المؤسسات التربوية، والاجتماعية من برامج تعليمية، وثقافية، ومهنية، باستخدام الأساليب والوسائل التعليمية المتاحة له، بحيث لا يعتمد في ذلك علي المدارس النظامية وحدها، بل تشارك فيه المنظمات والهيئات الأخرى، وتصبح الحياة مدرسة (عبد السلام، ٢٠٠١م، ٤٥).

ويعرفها الحارثي (١٤٣٠هـ، ١٣) بأنها " كل المعلومات والمهارات والخبرات التي يكتسبها المعلم بشكل ذاتي في مجال عمله من أجل

(١) مرجع سابق، ص ٤١

تطوير عاداته واتجاهاته وأسلوبه في عمله .

ويذكر مدبولي (٢٠٠٢م، ١٩٠) إن مفهوم التنمية المهنية الذاتية هو " مفهوم التعلم الذاتي، حيث تعد أنشطة التنمية المهنية بمثابة مواقف تعليمية يأخذ المعلمون خلالها المبادرة، ربما بمساعدة من الآخرين، أو ربما بدونها مخططين لممارستها والانخراط فيها، ومقومين لأدائهم وإنجازاتهم".

١- أهداف التنمية المهنية الذاتية:

تهدف التنمية المهنية الذاتية إلى تحقيق عدد من الغايات الغير ثابتة والقابلة للتغيير على حسب الظروف والعوامل المحيطة والتي تصب في مصلحة العملية التربوية بكافة محاورها، ومن أهداف التنمية المهنية الذاتية:

١. تحسين قدرتهم لكي يؤدوا اعمالهم بطريقة افضل وصقل مهاراتهم المهنية وزيادة معارفهم والمقدرة على التجديد والابداع.
٢. زيادة الفاعلية ورفع الكفاءة الإنتاجية إلى أعلى حد ممكن.
٣. الاطلاع على احدث النظريات التربوية، والطرق الفاعلة، والتقنيات الحديثة، والقدرة على التجديد والابداع في المهنة.
٤. تلافى اوجه النقص والقصور في إعداد المعلم وتعزيز اداء المعلمين، وتصحيح المسارات غير الفاعلة.

كما أضاف ياغي (٢٠١٠م) إلى أهداف التنمية المهنية الذاتية^(١):

- ١) التنمية المهنية لتجديد المعلومات: يعطى المعلم معلومات جديدة عن مجالات التدريس وأساليبها ووسائلها المتطورة والحديثة او تأكيد وتدعيم ما لديه من معلومات ومفاهيم.
- ٢) تنمية المهارات: وهى زيادة قدرة المعلم على اداء اعمال معينة، ورفع كفاءته المهنية، ويزود المعلم بالمهارات التى تؤدى بالضرورة إلى فاعليته.
- ٣) التنمية السلوكية: يهدف هذا النوع إلى تغيير نمط السلوك ووجهات النظر والاتجاهات التى تتبعها المعلم ومنفى اداء اعمالهم.

(١) - ياغي، محمد.(٢٠١٠م) التدريب الإداري بين النظرية و التطبيق، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

٢- أهمية التنمية المهنية الذاتية:

فى الأونة الاخيرة زاد الاهتمام بتنمية الموارد البشرية باعتبارها القاعدة الأساسية للاقتصاد والأداة الرئيسية لتحقيق التنمية الشاملة، وبالتالي زادت العناية بإعداد هذه القوى وتنميتها وتدريبها بشكل مستمر من أجل رفع كفاءتها وزيادة إنتاجها بغرض استغلال هذه الكفايات لدفع عجلة التقدم، وتحقيق أهداف خطة التنمية (الحميضان، ٢٠١٣ م، ١٣) وتبرز أهمية التنمية المهنية الذاتية "التعلم الذاتى" فى إن التعلم التلقائى الذاتى اكثر توافقا مع النظرة الانسانية من التعلم الموجه من الاخرين فقد كنا نعتمد على غيرنا عند ولادتنا، ثم نمونا ونما فينا التطلع إلى الاستقلال تدريجيا وبرز وجه من اوجه استقلالنا إن نعرف كيف نتعلم ونتكيف ونحسن اختيار قراراتنا المصيرية بأنفسنا (خليل، ٢٠٠٦، ١٨٩).

حيث يتحمل المعلم مسؤولية تنمية مستواه المهنى، ولا ينتظر عقد دورات تدريبية، ومن وسائل النمو المهنى الذاتى: التعليم عن بعد بالمراسلة، والتعليم المبرمج، واستخدام الكمبيوتر، والتثقيف الذاتى عن طريق القراءة (عبيد، ٢٠٠٦ م)

ووجهت العديد من الدول المتقدمة جل اهتمامها لتنمية المعلم وتدريبه بصفة دائمة ومستمرة وقامت بتسهيل تطبيق مفهوم النمو المهنى الذاتى من خلال ما تقدمه من أساليب تنمية وتقنيات، وبرامج تنموية، ومواقع ثقافية عبر الشبكة العنكبوتية، وتقدم أساليب حديثة وجديدة فى تنمية المعلم ذاتيا، كى يعتمد على ذاته فى الحصول على المعارف والمهارات بصفة متجددة ومستمرة، دون تقييده بالتنمية عبر المؤسسات التربوية والمهنية، ليستطيع مواكبة التقدم المعرفى العلمى والتكنولوجى، والحراك الاجتماعى ومطالب التربية المتزايدة المعاصرة (ابوهجار، دياب، ١٩٩٩ م، ١٤٣).

إن التنمية المهنية الذاتية تعد عامل حاسم فى نجاح المدرسة بشرط إن تكون مرتبطة بالممارسة التربوية والتعليمية ولها تأثير مباشر عليها، وذات صلة وثيقة بالبحوث العلمية والتخطيط بحيث تكون ضمن خطة تربوية لأى مدرسة أو مؤسسة تعليمية، شريطة إن تستند هذه التنمية إلى رؤية واضحة وتخطيط علمى وتنفيذ سليم.

- وفى ضوء ذلك هناك مجموعة من العوامل والاسباب ، التى أدت إلى الاهتمام بالنمو المهنى الذاتى، منها:
- قصور برامج إعداد المعلمين، الامر الذى يقتضى ضرورة معالجة ذلك القصور وذلك بتوفير فرص كافية للنمو المهنى الذاتى اثناء الخدمة. (البهواشى، ٢٠٠٦ م، ٢٠١)
 - برز على الساحة التربوية الكثير من المشكلات المرتبطة بالعملية التعليمية، والأساليب التدريسية التى تحتّم على المعلم الاحاطة بها ومواجهتها بطريقة منطقية واعية.
 - خضوع الكثير من المقررات الدراسية فى المجالات المختلفة لعمليات تطوير وتجديد مستمرة ، وحجتها إلى متابعة المعلمين، حيث انهم قائمون على تطبيقها وتنفيذها .
 - استحداث طرائق جديد فى مجال تدريس المواد المختلفة والتى وليدة التجربة والبحث المستمر فى هذا المجال ، بهدف تحسين اداء المعلم، وكذلك نتيجة التطور التكنولوجى فى صناعة الوسائل التعليمية، والتى تساهم بدورها فى تحقيق أهداف العملية التعليمية بطريقة جيدة.
 - مشكلة مواجهة الأدوار الكثيرة التى أصبحت مطلوبة من المعلم ، جعلته يحتاج إلى إعداد وتدريب مهنى ذاتى بشكل، وبكيفية جديدة علمياً وتربوياً (عبد العزيز، عبد العظيم، ع ٢٠٠٧ م، ٢١٤).
 - سيولة المعرفة، حيث إنّ العصر الذى نعيش فيه يتميز بالانفجار الثقافى والمعرفى، فالمعلومات تتضاعف كل يوم ويتطلب هذا من برامج التنمية المهنية الا ترتبط بسنوات معينة ، بل تمتد طول حياة المعلم، مستخدمة جميع الوسائل والقنوات المختلفة التى تساعد على تحقيق التنمية الشاملة لشخصيته، ولاعانتة على التفاعل الواعى مع البيئة.
 - تميز النمو المهنى الذاتى للمعلم بالمرونة والتنوع فى المواد والادوات والأساليب، واولقات التعليم حيث إنّ المعلم يستطيع إن يتعلم ذاتياً من يشاء، وفى اى وقت يناسبه بما يتفق مع قدراته.

رابعاً: أسس التنمية المهنية الذاتية للمعلمين.

اتجه الباحثون التعليميون وصناع السياسات إلى طلب الحصول على فرص كبيرة للتنمية المهنية وإقامة تدريبات تعليمية جديدة لكي يحصل عليها المعلمون والتي من شأنها إن تساعدهم في تعزيز معارفهم ومهاراتهم، شريطة إن تنطلق هذه البرامج من خلال مجموعة من المبادئ والأسس، والتي تتمثل فيما يلي^(١):

١- الشمولية:

- لأدوار المعلم المختلفة : كقدوة ونموذج لطلابه، كحافز على التعلم، ومنسق لأنشطته، كمستخدم لتكنولوجيا التعليم المتطورة، كعضو في مجتمع المدرسة، كقائد تربوي مسئول عن توجيه طلابه وإرشادهم، كعضو في المجتمع المحلي.

- للعوامل المساهمة في رفع كفاية المعلم، وتشمل:

- العوامل الشخصية (اتجاهات المعلم ومشاعره، التنمية المهنية المستمرة للمعلم، معرفة تراث المجتمع، مواكبة، التجديد).
- العوامل الفنية المهنية (برامج التدريب، الدراسات العليا والتكميلية، البحث العلمي وحلقات المناقشة، الندوات والاجتماعات والمؤتمرات، إسهامات المعلم في تطور المناهج).
- العوامل التشجيعية في المناخ المدرسي والبيئة الاجتماعية (الحرية الأكاديمية، تغيير النظرة لمهنة التعليم، الرحلات والزيارات).

٢- التنوع في:

برامج التنمية المهنية (تجديدية، تأهيلية، إثرائية، بعثات داخلية وخارجية).

أنماط التدريب (تدريب مباشر، تدريب عن بعد، مؤتمرات فيديو V.C ، داخل المدرسة).

أساليب التدريب (فالمعلمين مثلهم مثل الطلاب متفاوتين في درجة إتقانهم لمهارات محددة ولذلك يجب إن يشتمل البرنامج الناجح للتنمية

(١) محمد بن سام: احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية، رساله ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ٢٠١٨

المهنية علي مجموعة متنوعة من الأساليب حتى يقوم كل أسلوب بسد احتياجات المعلمين المختلفين كما يحقق مخرجات مختلفة.
٣- التكامل بين:

- الجهات والأجهزة المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلمين (وزارة التربية والتعليم، كليات التربية، المدارس، نقابة المهن التعليمية).
 - الكفايات الأساسية للمعلم (الكفايات الأكاديمية، الكفايات المهنية، الكفايات الثقافية).
 - مدخلات التنمية المهنية وعملياتها ومخرجاتها.
- ٤- المرونة في:

- اللوائح والإجراءات والترتيبات.
 - الجداول الدراسية، والتكليفات الإدارية للمعلمين.
 - توقيتات البرامج: لكي تصبح التنمية المهنية فعالة، يجب إن تحدث التنمية المهنية عبر فترة ممتدة من الزمن.
- ٥- التجديد والأستمرارية:

فما دامت المعارف متجددة، والتقنيات في تطور مستمر، وحاجات الطلاب والمجتمع في تغير دائم، فلا بد من إن تكون سياسات التنمية المهنية للمعلمين مستمرة ومتجددة.
٦- المشاركة:

بمعني مشاركة المعلمين في رسم سياسات التنمية المهنية، في ضوء احتياجاتهم الفعلية أكاديميا ومهنيا وثقافيا، وتحديد التوقيتات المناسبة البرامج التنمية المهنية، ونمط البرنامج ومحتواه والأساليب المستخدمة في تنفيذه، وأساليب تقويمه، حيث أنه من الممكن إن يساهم التآزر الجماعيا إلى بناء الثقافة المهنية المشتركة التي يقوم المعلمون من خلالها ببناء نفس القيم والأهداف، فالمشاركة تحث من تأمل المعلمين وتزيد من وجهة نظرهم وهي موصلة أكثر إلى التنمية المهنية حيث يقع علي عاتق كل فريق وفرد إتاحة كل المواد التي تعلموها للآخرين . وهذا يعني اتخاذ المسؤولية كمعلمين أو كفريق للتشارك في المعرفة، وكذلك محاسبتهم.

٧- المحاسبية:

وتعني محاسبة المعلمين علي أساس مستوي الأداء ومؤشرات الكفاية الإنتاجية، والتقديم المهني.

٨- الدافعية:

بمعني إن تستند على نظام حوافز شامل يكافئ المعلم الملتزم بالاندماج في برامجها والتميز في إنجاز متطلباتها، وأنشطتها من أجل المحافظة علي الإصرار من جانب المعلم لإنجاز المهام المعضلة الفعلية لجميع جهود التغيير والتنمية.

٩- الإنسانية:

بمعني إن تخطط برامجها وتدار فعاليتها علي أساس من احترام أفكار واتجاهات المعلمين وما لديهم من خبرات ميدانية من ناحية، مع ضرورة مراعاة طاقاتهم وقدراتهم، وخصائصهم النفسية وظروفهم الاجتماعية والعملية من ناحية ثانية.

١٠- الاختيارية:

بمعني إن تركز علي المعلمين بصفتهم جوهر عملية تعليم الطلاب وتعلمهم، وأن تشمل جميع أعضاء المجتمع المدرسي.

١١- الواقعية:

أي الانطلاق في تخطيط برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين علي أساس من الاستقرار الواعي والتحديد الدقيق لحاجاتهم التدريبية الفعلية الحالية والمستقبلية، الأمر الذي يضمن واقعية هذه البرامج ويحقق فعاليتها.

١٢- الغرضية:

بمعني توجيه أغراضها ومقاصدها لتستهدف تجاوز فجوات الأداء بين الممارسات التعليمية الراهنة للمعلمين وتلك التي تتطلبها التجديدات التربوية أو التي تفرضها التطورات التكنولوجية المتلاحقة وما تميله من تغيرات في أدوار المعلم مسؤولياته التعليمية.

١٣- التكامل:

أي مراعاة التابع في بناء البرامج الموجهة لكل فئة من المعلمين

المستهدفين علي حدة من ناحية، إلى جانب ترابط البرامج المختلفة الموجهة للمستهدفين من الفئات المختلفة من ناحية أخرى.

١٤- التعاونية:

بمعني إن يتم تخطيطها تعاونيا بواسطة هؤلاء الذين يستفيدون من فعاليتها أو يقومون بتسييرها وتنفيذها، وأن تدار كخطة متكاملة طويلة الأجل.

١٥- تمكين الأداء:

بمعني إن تركز بشكل أساسي علي مهنية المعلم وتهدف الوصول بمهاراتها إلى مستويات محددة للأداء والتأهيل المهني ومتطلبات الترخيص وإعادة الترخيص لمزاولة المهنة بما يضمن قدرا محددًا من تمكين الأداء المهني للمعلمين يوجههم نحو تنمية معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم في مجال التخصص وفي استراتيجيات التعليم والتعلم واستخدام التكنولوجيا وتوظيف مصادر التعلم المختلفة لبلو أعلى معايير الأداء.

١٦- الدعم الإداري:

لكي تصبح برامج التنمية المهنية فعالة لابد من دعم الإدارة لها ويتم ذلك من خلال : مشاركة المديرين في التنمية المهنية والتي قد تكون مقتصرة علي الدور الداعم وكذلك مشاركة المدرسين في برامج التنمية المستمرة . وأيضا الالتزام الشعوري من قبل المعلمين بالبرامج، بالإضافة إلى تمكينهم من الحصول علي الملكية للبرامج حيث إن هذه الملكية للمعلمين تعد مكونا جوهريا لفاعلية التنمية المهنية.

١٧- الدمج:

بمعني دمج التكنولوجيا المتقدمة في برامج التنمية المهنية كوسائل تدريبية من ناحية، وتمكين المعلمين من دمج هذه التكنولوجيا في عمليات تعليم وتعلم الطلاب من ناحية ثانية، ورفع كفايتهم في استخدام المصادر المتعددة والمتنوعة التي تتيحها هذه التكنولوجيا كروافد فاعلة للتنمية المهنية الذاتية من ناحية ثالثة.

١٨- التدرج:

يتطلب تعلم المهارة أو اكتساب طريقة جديدة في أداء الأشياء، كلا من الوقت والجهد، فأى تغير مبشر بزيادة في كفاءة المعلمين وتعزيز

تعلم الطلاب من المحتمل إن يتطلب عمل أضافي وخصوصا في البداية، مع العلم بأن متطلبات الطاقة الأضافية والوقت الأضافي تضاف إلى المهام الأصلية للمعلمين حتى عند تزويدهم بوقت أضافي آخر.

١٩- الوضوح:

بمعنى توافر الإرشادات العامة التي تصو برامج التنمية المهنية الجيدة والتي يجب إن يتم فيها الإعداد الجيد للمعلمين كما يجب إن تكون المخرجات واضحة للجميع ويجب تحديد الأساليب التعليمية قبل بدء البرنامج وكذلك تحديد البنية والتنظيم والمساعدات والتدريسية المختلفة التي يجب استخدامها.

٢٠- توافر تغذية راجعة:

بمعنى إن الأفراد المشاركون في برامج التنمية يحتاجون إلى الحصول على تغذية راجعة خاصة بأثار جهودهم المبذولة، وتقدم التغذية الراجعة أيضا للمعلمين تقييمات محددة حول فعالية استخدامهم لعملية التعلم المتقن، فهي تمد المعلمين بدليل مباشر لنتائج جهودهم وتوضح التطورات التي ظهرت على تعلم الطلاب، كما أنه من الممكن استخدام التقييمات الشكلية لتوجيه عملية المراجعة التعليمية وذلك عند الضرورة من أجل زيادة فعالية المعلمين.

٢١- المتابعة والتقويم:

بمعنى متابعة أداء المعلمين في الميدان ليتم تقويم برامجها على أساس مدى تأثر يرها على فعالية أداء المعلمين وتطوير ممارستها وارتفاع مستوي تعلم الطلاب وبحيث تستخدم نتائج هذا التقويم وهذه المتابعة في ترشيد جهود وخطط التنمية المهنية التالية، أضافة إلى التعرف على المتميزين من المتدربين للاستفادة منهم في تولي أدوار القيادة والتدريب في مواقع العمل المختلفة.

خامساً: نموذج مقترح لبناء معايير التنمية الذاتية للمعلمين

الباحثة /فايزة عبد العاطى نور^(١)

مقترحات	غير مرتبط	مرتبط إلى حد ما	مرتبط	بنود المعيار
				المجال الأول: مجتمعات التعلم.
				المعيار الأول : الوعى بمفهوم مجتمع التعلم وتفعيل أساليب تنميته.
				١. يعكس فى ممارساته وعيه بمفهوم مجتمع التعلم.
				٢. يحرص على نشر ثقافة مجتمع التعلم بين المتعلمين.
				٣. يندمج فى أنشطة وفعاليات مجتمع التعلم.
				٤. يشارك فى تفعيل دور مجلس الامناء والاباء والمعلمين فى دعم مجتمع التعلم فى المدارس.
				٥. يتعاون مع المدارس فى ترسيخ دعائم مجتمع التعلم.
				المعيار الثانى: الحرص على تنوع مصادر المعرفة والتعلم.
				١- يساعد المدارس فى توظيف التكنولوجيا فى تنوع مصادر التعلم.

(١) نور، فايزة عبد العاطى (٢٠١٥): نموذج مقترح لبناء معايير التنمية المهنية لدى معلم التربية الفنية، مصر،مجلة امسيا، جمعية امسيا التربية عن طريق الفن، ع ٢٠٦، ٣ ص

				٢- يساعد المعلمين والطلاب على تخطيط وتنفيذ أنشطة وخبرات تعليمية تعتمد على تنوع مصادر المعرفة.
				٣- يستخدم وسائل وأساليب متنوعة في ممارساته الاشرافية.
				٤- يعمل على تبادل مصادر التعلم المتنوعة بين اعضاء مجتمع التعلم.
				المعيار الثالث : تدعيم ثقافة التعلم الذاتي بين اعضاء مجتمع التعلم.
				١- يساهم في دعم مناخ ايجابي من العلاقات الانسانية بين اعضاء مجتمع التعلم.
				٢- يرسخ اسس الحوار وابداء الرأي.
				٣- يتيح فرصا مناسبة للآخرين للتعبير عن افكارهم بحرية.
				المجال الثاني: المشاركة في عملية التحسين المستمر
				المعيار الاول : تفعيل عناصر التنمية المهنية لنفسه ولزملائه
				١- يساعد في وضع خططاً لبرامج التنمية المهنية لتحسين الاداءات.
				٢- يوجه المعلمين للالتحاق ببرامج التنمية المهنية.

				٣- يشارك فى فعاليات المؤتمرات والندوات العلمية والثقافية والفنية وورش العمل.
				٤- ينمى مهاراته عن طريق استخدام التكنولوجيا المعاصرة.
				٥- ينمى مهارات التقويم الذاتى.
				٦- ينمى مهارات التعلم الذاتى.
				المعيار الثانى: المسئولية الاجتماعية
				١- يظهر الاداء الاخلاقى والمسئولية الاجتماعية فى حياته الشخصية والمهنية والاجتماعية.
				٢- يظهر الاحترام والاعتراف لأفكار ومعارف الاخرين.
				٣- يعترف بالاثار الاجتماعية والاخلاقية لأفعاله.
				٤- يقدر اثر التغيير الاجتماعى.
				٥- يقدر اهمية التنمية المستدامة.
				٦- يحدد المخاطر المهنية ويطبق مبادئ الامن والسلامة.
				المعيار الثالث : تدعيم أنشطة تحسين الاداءات
				١- يشارك فى تنفيذ برامج الارشاد والرعاية للمعلمين الجدد.
				٢- يناقش ويسجل مع المعنيين الأنشطة المقترحة لرفع مستوى الاداءات.

				المعيار الرابع: الاستفادة من البحوث التربوية
				١- يعمل على ايجاد قنوات اتصال مع مراكز البحوث والكلديات لرفع مستوى الاداء.
				٢- يشارك فى اجراء البحوث العلمية فى مجال تخصصه وتوظيفها.
				٣- يساعد زملاءه على حل المشكلات التربوية بالأسلوب العلمى.
				٤- يساعد على الاستفادة من نتائج البحوث التربوية وتطبيقها فى تحسين الاداءات.
				المجال الثالث : القيادة
				المعيار الاول: الاعتزاز بالمهنة، والالتزام بمسئولياتها واخلاقياتها
				١- يعتز الخريج بمهنته ، ويدرك اهميتها ورسالتها.
				٢- يحترم اخلاقيات المهنة ويحافظ عليها.
				٣- يمارس باستقلالية اخلاقيات المهنة وسلوكياتها الفعالة.
				المعيار الثانى: اتقان المهنة والاسهام فى تطويرها
				١- يعظم الافادة من زيارته المدرسية.
				٢- يلتزم فى تقاريره بالدقة والموضوعية.

				٣- يلتزم بالقوانين واللوائح والقرارات المؤسسات التربوية للعمل.
				٤- يطبق مبدأ العلاقات الانسانية فى معاملاته الاخرين.
				٥- يعمل على ترسيخ مبادئ الشفافية والتشاورية وتبادل المعلومات.
				المعيار الثالث: توظيف قدرات وخصائص العاملين معه لتحقيق التعلم الفعال للتلاميذ.
				١- يلم بالتوصيف الدقيق للمهام المنوطة بالعاملين معه.
				٢- يوزع المهام على العاملين معه حسب القدرات الفعلية.
				٣- يفعل قدرات العاملين معه لتحقيق التعلم الفعال للتلاميذ.
				٤- يتابع نمو قدرات ومهارات العاملين معه ويوظفها لتحقيق التعلم الفعال للتلاميذ.
				المعيار الرابع: استخدام الأساليب العلمية فى ادارة الصراعات.
				١- يعظم من مبادئ التنافس الايجابى
				٢- يرسخ مبدأ تقبل الرأى والرأى الاخر.
				٣- يوفر مناخا مناسباً لتحقيق التواصل الانسانى.

				٤- يحدد اسباب مقاومة التغيير ومصادرها.
				٥- يستخدم أساليب مناسبة لإدارة المقاومة.
				المعيار الخامس : انشاء هياكل لدعم نظم التنمية المهنية
				١- ينشئ نظم فعالة للتنمية المهنية.
				٢- يساهم فى تطوير الثقافة القائمة على العمل التعاونى.
				٣- يستخدم افضل الممارسات البحثية ، ومعايير التعليم المهنى فى اتخاذ القرارات حول التنمية المهنية.
				المجال الرابع : تصميم التعليم
				المعيار الاول : تطبيق نظريات التعلم ونماذج البحوث
				١- يحدد المعرفة المرتبطة بنظريات ونماذج تعليم الكبار.
				٢- يكتسب المعرفة الخاصة بتدريب الاقران، والتعلم التعاونى مع المجتمعات المحلية.
				المعيار الثانى: يعد تصميمات لبيئة التعلم الفعال
				١- ينفذ تصاميم لبيئة التعلم الفعال.
				٢- يوظف التكنولوجيا المعاصرة فى تصميم بيئة التعلم الفعال.

				المعيار الثالث: تعزيز المشاركة النشطة
				١- يعزز التعلم ذو الصلة بعمل المعلمين ودعم ممارساتهم.
				٢- ينفذ استراتيجيات المشاركة لتحقيق أقصى قدر من التعلم.
				المجال الخامس: استخدام البيانات فى عملية التنمية المهنية.
				المعيار الاول : يحلل بيانات الطلاب والمعلمين والنظام المدرسى لتقييم مدى التقدم
				١- يحلل ويفسر مصادر متعددة من البيانات الكمية والكيفية لتحديد الاحتياجات التعليمية المهنية.
				٢- يستخدم تحليل البيانات فى حل مشكلات التنمية المهنية، وتغيير تصاميم بيئات التعلم والتدريب ونظم الدعم والانشطة والاطر الزمنية.
				المعيار الثانى: تقييم التعلم المهنى
				١- يساهم فى وضع خطة لتقييم التعلم المهنى.
				٢- يستخدم مجموعة متنوعة من البيانات لتقييم فعالية التعلم واثرها على اداء الطلاب والممارسة المهنية والثقافة المدرسية.
				٣- يستخدم نتائج التقييم لتحسين التعلم المهنى.

				المجال السادس: تفعيل المنهج وتطويره
				المعيار الاول : استخدام مداخل مناسبة لربط المنهج بالبيئة
				١- يتعاون مع المعلمين فى رصد وتحليل خصائص واحتياجات البيئة المحلية وربطها بعناصر المنهج.
				٢- يوجه المعلمين لاستخدام استراتيجيات تدريسية مناسبة لربط المنهج بالبيئة.
				٣- يتعاون مع المعلمين لاستثمار موارد وامكانيات البيئة المحلية بما يخدم تحقيق أهداف المنهج.
				٤- يعمل على تبادل الخبرات بين المدارس من أجل تفعيل المنهج وتطويره.
				المعيار الثانى: الحرص على تحقيق التكامل بين مناهج المواد الدراسية الاخرى.
				١- يحدد نقاط الالتقاء بين عناصر المنهج والمناهج الاخرى.
				٢- يوجه المعلمين لاستخدام استراتيجيات تدريس مناسبة لتحقيق التكامل بين المناهج.
				٣- يخطط لتفعيل دور الانشطة المصاحبة فى تحقيق التكامل بين المناهج.

				المعيار الثالث : المشاركة فى تصميم وتنفيذ خطط لتفعيل المنهج وتطويره.
				١- يشترك مع المعلمين والموجهين فى تحديد الحاجات التطويرية لتفعيل المنهج.
				٢- يقترح مداخل واستراتيجيات لتفعيل المنهج وتطويره.
				٣- يطبق الافكار والمقترحات الجديدة لتفعيل المنهج وتطويره.
				المجال السابع: التقويم
				المعيار الاول : المشاركة فى تطوير نظام فعال للمتابعة والتقويم لتحسين الاداءات
				١- يستخدم ادوات مناسبة للمتابعة والتقويم لجمع المعلومات اللازمة لتحسن الاداءات.
				٢- يشارك مع المعنيين الاخرين فى وضع خطط دورية للمتابعة والتقويم.
				٣- يطبق مبادئ المساءلة والمحاسبية.
				٤- يتبادل مع المعنيين التغذية الراجعة الملائمة لتحسن الاداءات.
				٥- يشارك المعنيين فى استخدام التغذية الراجعة لتطوير نظام المتابعة والتقويم.
				المعيار الثانى: متابعة تنفيذ المنهج وتقويم نواتج التعلم
				١- يستخدم أساليب متنوعة لمتابعة تنفيذ المنهج.
				٢- يقترح أساليب مناسبة لمواجهة صعوبات تنفيذ المنهج فى حال وجودها.

				٣- يتعاون مع المعلمين وغيرهم فى تفعيل نظام التقويم الشامل لاداء الطلاب.
				٤- يتعاون مع المعلمين فى تحليل نتائج تقويم الطلاب والاستفادة منها فى تحسين فرص تعليمهم.
				٥- يتابع تخطيط وتنفيذ وتقويم الانشطة الصفية واللاصفية.
				المعيار الثالث : تشجيع ممارسات التقويم الذاتى
				١- ينشر ثقافة التقويم الذاتى.
				٢- يطور ويستخدم ادوات مناسبة لتقييم ممارساته فى العمل.
				٣- يخطط للاستفادة من نتائج التقييم الذاتى لتطوير ممارساته.
				٤- يساعد المعلمين على تصميم واستخدام ادوات مناسبة للتقويم الذاتى.
				٥- يتعاون مع المعلمين لتحقيق الاستفادة من نتائج التقويم الذاتى لتطوير ادائهم.